

**KEMAMPUAN KERJA SEBAGAI PEMEDIASI
PENGARUH PERILAKU PEMIMPIN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
PT BENGKULU KOKOH PERKASA**

SKRIPSI



**Oleh
RIAN ANDESVAN
C1B010017**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BENGKULU
2014**

Skripsi oleh **Rian Andesvan** ini

Telah diperiksa oleh pembimbing dan disetujui oleh penguji pada ujian

Skripsi/Comprehensive

Bengkulu, 20 Februari 2014

Pembimbing


Angгри Puspita Sari, S.E.M.Si
NIP 1982 0826 200812 2 002

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen


Dr. Willy Abdillah, S.E., M.Sc
NIP 19790729 200501 1 002

Skripsi oleh Rian Andesvan ini

Telah dipertahankan didepan dewan penguji yang dilaksanakan pada :

Hari : Kamis, 20 Februari 2014


Waktu : 12.00 Wib

**Tempat : Ruang Ujian II Gedung Manajemen Fakultas Ekonomi
Dan Bisnis Universitas Bengkulu**

DEWAN PENGUJI

Penguji Utama

Pembimbing


Sugeng Susetyo, S.E., M.Si
NIP 19590919 198702 1 001


Anggri Puspita Sari, S.E., M.Si
NIP 1982 0826 200812 2 002

Anggota I

Anggota II


Dr. Drs. Syaiful Anwar, AB, S.U
NIP 19571010 198403 1 004


Trisna Mukti, S.E., M.Si
NIP 19631007 198803 2 001

Mengetahui,

An. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Wakil Dekan Bidang Akademik



Dr. Fahrudin JS Hareke, S.E., M.Si
NIP. 197109141999031004

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul :

KEMAMPUAN KERJA SEBAGAI PEMEDIASI PENGARUH PERILKU PEMIMPIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BENGKULU KOKOH PERKASA

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk ringkasan, kalimat, atau simbol yang menunjukkan pendapat atau pemikiran dari penulis lain yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberi pengakuan dari penulis aslinya.

Apabila saya melakukan hal tersebut diatas dengan sengaja dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Bila dikemudian hari terbukti bahwa saya ternyata melakukan tindakan tersebut, berarti gelar, ijazah yang telah diberikan oleh Universitas Bengkulu batal saya terima.

Bengkulu, 20 Februari 2014

Penulis

Rian Andesvan

C1B010017

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

Intelligence is not the determinant of succes, but hard work is real determinant of your succes

PERSEMBAHAN :

Sembah Sujudku kepada Allah SWT yang telah mencurahkan Rahmat serta HidayahNya sehingga saya mampu menyelesaikan skripsi ini dengan menghadapi rintangan-rintangan dalam penyelesaian skripsi ini. Karya ini kepersembahkan untuk :

- ❖ Kedua orang tua tercinta dan tersayang, H. Oyon Gunawan dan Hj Sri Herlina, terima kasih ma pa, atas semua doa, nasihat, semangat pengorbanan yang telah diberikan untukku selama ini.
- ❖ Adik-adik ku tersayang Ririn Tri Herguna, Ria Putri Raflesia, dan Rini Febriani. Terima kasih telah menyemangati dan menghibur abang dalam penyelesaian skripsi ini.
- ❖ Annisa Febrianita, terima kasih telah menemaniku, menyemangatiku, mendoakanku, menghiburku, dan mendengrkan semua keluh kesahku dalam penyelesaian skripsi ini, terima kasih sayang....
- ❖ Terima kasih buat seluruh keluarga besarku ku, yang telah memberikan doa dan semangatnya untukku.
- ❖ Teman-teman kelas A angkatan 2010 terkhusus buat Billy, Yogi, Ian, Rio, Kevin, Sandi, F syah, Manto, Robot, Meily, Lia, Vivi, Ami, Robi, terima kasih atas seua yang telah kita lewati bersama selama ini.
- ❖ Teman-teman konsentrasi MSDM
- ❖ Teman-teman Manajemen Angkatan 2010
- ❖ Terima kasih Almameterku

**PERFORMANCE AS A LEADER BEHAVIOR MEDIATING
EFFECT ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES
PT BENGKULU KOKOH PERKASA**

By

Rian Andesvan ¹⁾
Anggri Puspita Sari ²⁾

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the ability of working as a mediating influence of leader behavior on employee performance in PT Bengkulu Kokoh Perkasa. The total sample in this study was 50 respondents. Methods of data analysis using methods of quantitative analysis through mediated regression approach by performing the following steps: (1) Conduct direct leader with employee performance. (2) Conduct direct leader with the ability to work. (3) Ability to work direct employee performance. (4) The ability to work and behavior direct leader with employee performance. Step of this research is done either partially or simultaneously to test the hypothesis. Based on the results of this study proved that the role of mediation indicated partially fulfilled and leader behaviors affect employee performance.

Keywords: work ability, leadership behavior and employee performance

¹⁾ Students of the Faculty of Economics and Business University of Bengkulu

²⁾ Supervisor Lecture

**KEMAMPUAN KERJA SEBAGAI PEMEDIASI
PENGARUH PERILAKU PEMIMPIN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN
PT BENGKULU KOKOH PERKASA**

Oleh

Rian Andesvan ¹⁾
Anggri Puspita Sari, SE.M.Si²⁾

RINGKASAN

Perilaku pemimpin merupakan kemampuan individu untuk untuk mempengaruhi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas kinerjanya, tidak hanya perilaku pemimpin kemampuan kerja yang yang baik dapat memaksimalkan kinerja. Dalam mencapai tujuan organisasi , perusahaan memerlukan kualitas kinerja yang baik.

Tujuan penelitian ini adalah : (1) Untuk mengetahui pengaruh perilaku pemimpin terhadap kinerja karyawan PT Bengkulu Kokoh Perkasa. (2) Untuk mengetahui pengaruh perilaku pemimpin terhadap kemampuan kerja PT Bengkulu Kokoh Perkasa. (3) Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bengkulu Kokoh Perkasa. (4) Untuk mengetahui kemampuan kerja sebagai pemediasi perilaku pemimpin terhadap kinerja karyawan PT Bengkulu Kokoh Perkasa.

Metode analisis data menggunakan metode analisis kuantitatif, sampel daam penelitian ini adalah karyawan PT Bengkulu Kokoh Perkasa yang berjumlah 50 Orang. Teknik analisis data menggunakan pendekatan regresi termediasi dengan melakukan langkah sebagai berikut : (1) Perilaku pemimpin diregres dengan kinerja karyawan. (2) Perilaku pemimpin diregres dengan kemampuan kerja. (3) Kemampuan kerja diregres dengan kinerja karyawan. (4) Kemampuan kerja dan perilaku pemimpin diregres dengan kinerja karyawan. Langkah penelitian ini dilakukan baik secara parsial maupun simultan untuk pengujian hipotesis.

Dari hasil penelitian dan analisis kuantitatif yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa: (1) Perilaku pemimpin mempengaruhi kinerja karyawan sebesar β 0,297 . (2) Perilaku pemimpin berpengaruh negatif terhadap kemampuan kerja dengan nilai β 0,280. (3) Kemampuan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar β 0,319 .(4) Kemudian Kemampuan kerja dan perilaku pemimpin mempengaruhi kinerja karyawan dengan nilai signifikansi masing-masing 0,002.

Jadi berdasarkan kondisi diatas terbukti bahwa peran mediasi terindikasi terpenuhi secara parsial dan perilaku pemimpin berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Kemampuan kerja, perilaku pemimpin, dan kinerja karyawan

- 1) Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu
- 2) Dosen Pembimbing Skripsi

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis berhasil menyelesaikan skripsi Manajemen Sumber Daya Manusia dengan judul **“Kemampuan kerja sebagai pemediasi pengaruh perilaku pemimpin terhadap kinerja karyawan PT Bengkulu Kokoh Perkasa”**.

Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu.

Penulis menyadari tanpa bantuan dari pihak lain, skripsi ini tidak dapat terselesaikan. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. **Ibu Anggri Puspita Sari, S.E.,M.Si** selaku Dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan, koreksi dan saran-saran dalam penulisan skripsi ini.
2. **Bapak Sugondo Sunarno., S.Kom** selaku PimpinanPT Bengkulu Kokoh Perkasa beserta Karyawan yang telah membantu penulis dalam melakukan penelitian.
3. **Bapak Sugeng Susetyo, S.E.,M.Si** selaku penguji utama, **Bapak Dr. Drs Darmansyah., MM** dan **Ibu Trisna Mukti, S.E., M.Si** selaku anggota penguji yang telah banyak memberikan masukan yang sangat bermanfaat dalam penyempurnaan skripsi ini

4. **Bapak Prof. Lizar Alfansi, S.E.,M.B.A., Ph,D** selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu
5. **Bapak Dr. Drs. Syaiful Anwar, AB, S.U** selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu.
6. **Seluruh Staf dan Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu** yang telah membekali ilmu yang bermanfaat.
7. **Almameterku** Universitas Bengkulu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, semua kritik dan saran, sangat kami harapkan untuk perbaikan selanjutnya. Semoga seluruh bantuan dan partisipasi mendapatkan balasan dari Allah SWT, Amin.

Bengkulu, Februari 2014

Penulis,

RIAN ANDESVAN

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRPSI	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
ABSTRACT	vi
RINGKASAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	7

BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kinerja	8
2.2 Perilaku Pemimpin	11
2.3 Kemampuan Kerja	16
2.4 Pengaruh Kemampuan Kerja Sebagai Pemediasi Perilaku Pemimpin Terhadap Kinerja	20
2.5 Pengaruh Peilaku Pemimpin Terhadap Kinerja	21

2.6 Pengaruh Perilaku Pemimpin Terhadap Kemampuan Kerja	22
2.7 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja.....	22
2.8 Penelitian Terdahulu	23
2.9 Kerangka Analisis	25
2.10 Hipotesis	25

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metodologi Penelitian	26
3.2 Defenisi Operasional	27
3.3 Sumber Data	31
3.4 Metode Pengambilan Sampel	31
3.5 Metode Pengumpulan Sampel	32
3.6 Uji Validitas dan Reabilitas	33
3.6.2 Uji Reabilitas	36
3.7 Metode Analisis Data	38
3.7.1 Anaisis Regresi Termediasi	38

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum PT Bengkulu Kokoh Perkasa	41
4.1.1 Visi Dan Misi PT Bengkulu Kokoh Perkasa	42
4.1.2 Struktur Organisasi PT Bengkulu Kokoh Perkasa	43
4.1.3 Tugas Pokok Dan Fungsi	46
4.1.4 Aktivitas Perusahaan	47
4.2 Deskripsi Data	48
4.2.1 Pengambilan Data	48
4.2.2 Karakteristik Responden	48
4.3 Hasil Penelitian	51
4.3.1 Pernyataan Responden Terhadap Variabel Kinerja	52
4.3.2 Pernyataan Responden Terhadap Variabel Perilaku Pemimpin	55
4.3.3 Pernyataan Responden Terhadap Variabel Kemampuan Kerja	59

4.4 Pengujian Hipotesis	62
4.4.1 Pengaruh Perilaku Pemimpin Terhadap Kinerja Kayawan	63
4.4.2 Pengaruh Perilaku Pemimpin Terhadap Kemampuan Kerja	64
4.4.3 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	64
4.4.4 Kemampuan Kerja Sebagai Pemediasi Pengaruh Pemimpin Terhadap Kinerja Karyan	66
4.5 Pembahasan	69
4.5.1 Pengaruh Perilaku Pemimpin Terhadap Kinerja	69
4.5.2 Pengaruh Perilaku Pemimpin Terhadap Kemampuan Kerja	71
4.5.3 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	72
4.5.4 Kemampuan Kerja Sebagai Pemediasi Pengaruh Perilaku Pemimpin Terhadap Kinerja	74

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	77
5.2 Saran	78

DAFTAR PUSTAKA	80
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Dimensi Kemampuan Intelektual	17
Tabel 2.2 Dimensi Kemampuan Fisik	19
Tabel 2.3 Penelitian Terdahulu	24
Tabel 3.1 Dimensi dan Indikator Variabel Perilaku Pemimpin	28
Tabel 3.2 Dimensi dan Indikator Variabel Kemampuan Kerja	29
Tabel 3.3 Dimensi dan Indikator Variabel Kinerja	30
Tabel 3.4 Jumlah Populasi dan Sampel	32
Tabel 3.5 Uji Validitas Variabel Perilaku Pemimpin	34
Tabel 3.6 Uji Validitas Variabel Pemediasi Kemampuan Kerja	35
Tabel 3.7 Uji Validitas Variabel Kinerja	36
Tabel 3.8 Hasil Uji Reabilitas	37
Tabel 3.9 Tahapan Pengujian Analisis Regresi Termediasi	39
Tabel 4.1 Tabel Karakteristik Responden	49
Tabel 4.2 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan	53
Tabel 4.3 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Perilaku Pemimpin	56
Tabel 4.4 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kemampuan Kerja	60
Tabel 4.5 Hasil Analisis Regresi Pengaruh Perilaku Pemimpin Terhadap kinerja Karyawan	63
Tabel 4.6 Hasil Analisis Regresi Pengaruh Perilaku Pemimpin Terhadap Kemampuan Kerja	64
Tabel 4.7 Hasil Analisis Regresi I Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	65
Tabel 4.8 Hasil Analisis Regresi Peran Kemampuan Kerja Sebagai Pemediasi Pengaruh Perilaku Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan	66
Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi	67

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Model Jalur – Sasaran	20
Gambar2.2 Kerangka Analisis	21
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Bengkulu Kokoh Perkasa	37
Gambar 4.2 Hasil Analisis Regresi	67

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	: Kuesioner
Lampiran 2	: Tabulasi Jawaban Responden
Lampiran 3	: Hasil Uji Validitas
Lampiran 4	: Hasil Uji Reabilitas
Lampiran 5	: Hasil Uji Regresi
Lampiran 6	: Lampiran Izin Penelitian
Lampiran 7	: Surat Keterangan Melaksanakan Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada era modern saat ini, perusahaan dituntut untuk lebih bersikap responsif terhadap semua perkembangan yang terjadi agar sanggup bertahan, terus berkembang dan akan mampu mencapai tujuannya. Untuk mendukung tujuan organisasi harus didukung oleh setiap komponen yang ada di dalam organisasi tersebut. Salah satu komponen yang sangat penting adalah individu sebagai anggota organisasi, juga menjadi faktor Keberhasilan suatu organisasi, keberhasilan akan tercapai jika setiap anggota organisasi mampu menjalankan tugas dan fungsinya secara efektif dan efisien. Artinya, setiap individu diharapkan mampu melaksanakan tugas secara maksimal dengan baik, teliti, dan bertanggung jawab sehingga tujuan organisasi yang merupakan tujuan bersama akan tercapai. Dalam arti lain, karyawan mampu menciptakan kinerja optimal bagi organisasi tempat ia bekerja.

Sebagai pengendali dan panutan dalam organisasi, memiliki peran penting sebagai motor penggerak bagi setiap individu organisasi sebagai bawahannya untuk melaksanakan tugas sesuai dengan fungsinya masing-masing agar dapat mencapai tujuan organisasi. Seorang Pemimpin yang efektif sanggup mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, rasa percaya diri, serta komitmen kepada tujuan dan misi organisasi (Gary Yukl, 2005). Sedangkan menurut

(House et. Al., 2000) mengungkapkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk untuk mempengaruhi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi.

Peran pimpinan yang teridentifikasi sebagai peran kepemimpinan juga dibutuhkan dalam organisasi. Peran tersebut biasanya dituangkan dalam bentuk intervensi pimpinan seperti perilaku pimpinan dan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan menciptakan efektivitas organisasi, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja pegawai (Anwar et.al, 2002). Oleh karena itu bagaimana perilaku kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin organisasi turut mempengaruhi kinerja pegawainya.

Menurut Robert House pada tahun 2006, dalam teori jalur-tujuan, ia mengungkapkan ada banyak faktor yang memediasi pengaruh perilaku pemimpin terhadap kinerja yang salah diantaranya yaitu kemampuan kerja, kemampuan kerja karyawan menjadi salah satu faktor yang dapat memediasi pengaruh perilaku pemimpin terhadap kinerja karyawan dalam organisasi, hubungan ini merupakan hal wajar karena organisasi merupakan kumpulan dari orang-orang dan sumber daya-sumber daya untuk mencapai tujuan bersama, guna mencapai tujuan bersama tadi setiap individu dalam organisasi harus memiliki kemampuan kerja yang baik dan sesuai dengan kapasitasnya sehingga karyawan tersebut dapat bekerja secara maksimal sesuai fungsinya dalam organisasi. Menurut

Robbins dan Judge (2008:57) Kemampuan merupakan kapasitas seorang individu untuk melakukan tugas dalam suatu pekerjaan.

PT Bengkulu Kokoh Perkasa merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak dibidang distributor bahan bangunan semen Tiga Roda dan GRC Board untuk wilayah Provinsi Bengkulu. Perusahaan ini telah berdiri sejak 5 Februari 2003. Tujuan dari pendirian perusahaan ini adalah untuk memenuhi kebutuhan bahan bangunan masyarakat Provinsi Bengkulu khususnya Semen tiga roda dan GRC Board. Sebagai distributor PT Bengkulu Kokoh Perkasa mendistribusikan produknya dengan menyuplai ke toko-toko bangunan di seluruh daerah Provinsi Bengkulu.

Saat ini PT Bengkulu Kokoh Perkasa memiliki 50 orang karyawan sebagai penggerak perusahaan. Setiap karyawan di perusahaan ini memiliki fungsinya masing-masing sesuai dengan *standard operating procedure* yang telah ditetapkan oleh perusahaan ini sendiri. Setiap karyawan PT Bengkulu Kokoh Perkasa telah ditempatkan pada sub bagian kerjanya masing-masing hal ini bertujuan untuk memaksimalkan kinerja karyawan itu sendiri. Setiap sub bagian kerja pada PT Bengkulu Kokoh Perkasa memiliki keterkaitan satu sama lainnya. Untuk itu kerjasama antar karyawan sangat lah penting dalam perusahaan ini. Jika ada salah satu sub bagian kerja yang kinerjanya berkurang maka akan berdampak pada sub bagian kerja yang lain. Untuk itu peran pimpinan sangatlah penting sebagai pengendali dan pengawas kinerja setiap karyawan pada PT Bengkulu Kokoh Perkasa. Pemimpinlah yang bertugas

untuk menjaga keharmonisan antar karyawan agar dapat bekerja secara maksimal.

Selain itu kemampuan kerja karyawan PT Bengkulu Kokoh Perkasa juga menjadi penentu keberhasilan perusahaan. Karna dengan kemampuan kerja yang baik maka akan dapat memaksimalkan hasil kerja guna mencapai tujuan perusahaan. Peningkatan kemampuan karyawan dilakukan dengan cara memberikan pelatihan dan evaluasi kepada karyawannya. Dari evaluasi dapat dinilai bagaimana kinerja karyawan PT Bengkulu Kokoh Perkasa. Sehingga akan menghasilkan kinerja yang kurang maksimal.

Berdasarkan hasil wawancara pendahuluan dengan salah seorang karyawan PT Bengkulu Kokoh Perkasa, diketahui bahwa pimpinan mereka saat ini menerapkan perilaku pemimpin yang selalu memberikan bimbingan/arahan pada bawahannya terhadap apa yang dikerjakan karyawan tersebut, pimpinan pun selalu bersikap ramah dalam membimbing karyawan dalam melaksanakan operasional perusahaan dan juga peduli dan mendengarkan saran-saran dari bawahannya sebagai masukan yang berguna bagi PT Bengkulu Kokoh Perkasa, namun pimpinan kurang menggerakkan karyawannya untuk bekerja secara maksimal dengan mengoptimalkan kemampuan kerja yang dimiliki seorang karyawan, yaitu dengan cara memberikan target-target kerja sesuai dengan bidang kerja karyawannya .

Menurut pimpinan PT Bengkulu Kokoh Perkasa, perusahaan yang ia pimpin saat ini berorientasi pada profit, jadi guna pemaksimalan kerja

karyawan harus selalu dimbimbing dan diberikan arahan langsung oleh pimpinan agar dapat memaksimalkan kemampuan yang ia miliki dalam bekerja dan memberikan kinerja yang baik guna mencapai tujuan perusahaan serta dapat mengawasi secara langsung kinerja bawahannya. Namun masih ada juga karyawan yang memiliki kemampuan yang rendah dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri, seperti laporan kerja yang masih lambat dan waktu penyelesaian dalam penyelesaian tugas yang masih lamban.

Berdasarkan pentingnya perilaku pemimpin dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi maka penelitian ini difokuskan pada pengaruh perilaku pemimpin dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan judul **“Kemampuan Kerja Sebagai Pemidiasi Pengaruh Perilaku Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan PT Bengkulu Kokoh Perkasa”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka permasalahan

yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah perilaku pemimpin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bengkulu Kokoh Perkasa?
2. Apakah perilaku pemimpin berpengaruh terhadap kemampuan kerja PT Bengkulu Kokoh Perkasa?
3. Apakah Kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bengkulu Kokoh Perkasa?
4. Apakah kemampuan kerja memediasi perilaku pemimpin terhadap kinerja karyawan PT Bengkulu Kokoh Perkasa?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, adapun tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah:

1. Mengenalisis pengaruh perilaku pemimpin terhadap kinerja karyawan PT Bengkulu Kokoh Perkasa.
2. Mengenalisis pengaruh perilaku pemimpin terhadap kemampuan kerja PT Bengkulu Kokoh Perkasa.
3. Apakah pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bengkulu Kokoh Perkasa?
4. Menganalisis kemampuan kerja sebagai pemediasi perilaku pemimpin terhadap kinerja karyawan PT Bengkulu Kokoh Perkasa.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi pihak perusahaan PT Bengkulu Kokoh Perkasa

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan upaya dalam meningkatkan kinerja karyawannya dan sebagai dasar pertimbangan untuk membuat kebijakan terutama untuk kemajuan perusahaan.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat memperdalam pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia (MSDM), khususnya mengenai kemampuan kerja sebagai pemediasi pengaruh perilaku pemimpin terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Pihak Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan untuk penelitian-penelitian yang akan datang.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Agar pembahasan dalam penelitian ini tidak menyimpang dari permasalahan yang ada maka ruang lingkup penelitian ini difokuskan pada kemampuan kerja sebagai pemediasi pengaruh perilaku pemimpin terhadap kinerja karyawan PT Bengkulu Kokoh Perkasa.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kinerja

Kinerja dalam bahasa Indonesia berasal dari kata dasar “kerja”, didalam organisasi kinerja merupakan hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlakukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Armstrong dan Baron, 1998:15). sehingga kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Faustino Cardoso Gomes dalam buku Mangkunegara, (2005: 9) mengungkapkan definisi kinerja sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Sedangkan menurut Mangkunegara (2005: 9) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara berkualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Salah satu cara yang digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Banyak indikator-indikator dalam penilaian kinerja. Indikator kinerja dapat diterapkan sebagai gambaran atas perilaku-perilaku kinerja yang diamati. Indikator kinerja dapat memberikan penilaian pada sudut pandang prospektif (harapan kedepan) dari pada retrospektif (melihat kebelakang).

Menurut Mathis dan Jackson (2006:378) menjelaskan bahwa kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan, ia juga menjelaskan bahwa ada tiga faktor utama yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan yaitu kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi yang diterima.

Untuk dapat mengetahui hasil dari suatu kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan penilaian kinerja, Penilaian kinerja karyawan tidak hanya dinilai dari fisik, tetapi juga dinilai dari pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang atau tingkat pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan waktu mengerjakannya, kehadiran, kemampuan bekerja sama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

Berikut uraian indikator dari penilaian kinerja menurut (Wilson, 2012) :

- Jumlah Pekerjaan. Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
- Kualitas Pekerjaan. Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
- Ketepatan waktu. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu.
- Kehadiran. Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.
- Kemampuan kerja sama. Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Ada beberapa jenis pekerjaan tertentu yang memungkinkan diselesaikan oleh dua orang atau lebih sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan.

Menurut Bernadin dan Russel yang dikutip Gomes Lardoso Faustino (2000;135): “Kinerja adalah outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode tertentu.” Prepared by Ridwan Iskandar Sudayat. SE. Smith W. Augt yang dikutip oleh sedarmayanti (2001 : 50), mengungkapkan bahwa kinerja adalah : “*Ouput drive from process, human or otherwise* (Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses).” Sedangkan menurut Marihot Tua Efendy (2002 :194) mengatakan bahwa : “Kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam

organisasi.”Kinerja merupakan hasil dan keluaran yang dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu. Kinerja pegawai yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya instansi untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi atau instansi.

2.2. Perilaku Pemimpin

Dalam melaksanakan tugas sehari-harinya pemimpin harus didasari oleh orientasi kepemimpinan yang diterapkan melalui perilaku yang ia terapkan. Perilaku pemimpin adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi atau bawahan. Hubungan pimpinan dan bawahan dapat diukur melalui penilaian pekerja terhadap gaya kepemimpinan para pemimpin dalam mengarahkan dan membina para bawahannya untuk melaksanakan pekerjaan. Menurut Bangun (2012:336) kepemimpinan adalah proses psikologis dalam menerima tanggung jawab tugas, diri sendiri, dan nasib orang-orang lain. Pendapat ini menunjukkan bahwa seorang pemimpin harus memiliki pengetahuan untuk dapat melakukan tugas-tugasnya sebagai pemimpin.

Kepemimpinan merupakan salah satu tugas manajer dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga dapat dikatakan kepemimpinan merupakan salah satu fungsi dari manajemen, Koontz et. Al. (1990)

mendefinisikan kepemimpinan sebagai pengaruh, atau proses mempengaruhi orang-orang sehingga mereka akan berusaha dalam mencapai tujuan kelompok dengan kemauan dan antusias. Robins (2006) mendefinisikan bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi kelompok dalam mencapai tujuan organisasi. Demikian pula, Stoner et.al.(1996) mendefinisikan kepemimpinan manajerial sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkasitan dengan tugas dari anggota kelompok.

Secara spesifik, terdapat lima unsur utama yang merupakan esensi dari kepemimpinan, yaitu:

1. Unsur pemimpin atau orang yang mempengaruhi
2. Unsur orang yang dipimpin sebagai pihak yang dipengaruhi;
3. unsur interaksi atau kegiatan/usaha dan proses mempengaruhi
4. unsur tujuan yang hendak dicapai dalam proses mempengaruhi
5. unsur perilaku/kegiatan yang dilakukan sebagai hasil mempengaruhi.

Teori Jalur-Tujuan (Path-Goal Theory)

Saat ini pendekatan yang sering dijadikan rujukan dalam memahami kepemimpinan adalah teori jalur-tujuan (Path-Goal Theory), yang menyatakan bahwa tugas pemimpin adalah membantu pengikutnya mencapai tujuan dan mengarahkan atau memberikan dukungan sesuai dengan kebutuhan untuk memastikan bahwa tujuan mereka sejalan dengan tujuan kelompok atau organisasi (Robbins, 2008). Teori ini

dikembangkan oleh Robert House pada tahun 2006, teori jalur-tujuan berasal dari keyakinan bahwa pemimpin yang efektif akan menjelaskan sebuah jalur (path) untuk membantu pengikutnya melangkah dari posisi mereka sekarang menuju tujuan kerja yang ingin mereka capai dan membuat perjalanan sepanjang jalur itu lebih mudah dengan mengurangi hambatan-hambatan.

House mengidentifikasi empat perilaku kepemimpinan:

1. Pemimpin yang mengarahkan (*directive leader*), yaitu pimpinan yang memberitahukan kepada bawahan apa yang diharapkan dari mereka, jadwal pekerjaan yang harus diselesaikan, serta memberikan bimbingan/arahan secara spesifik tentang cara-cara menyelesaikan tugas.
2. Pemimpin yang mendukung (*suppotive leader*), yaitu pemimpin yang dengan sifat ramah menunjukkan kepedulian terhadap kebutuhan pengikutnya yang bersikap ramah.
3. Pemimpin yang partisipasif (*participative leader*), yaitu pemimpin partisipasif berkonsultasi dengan anggota kelompok dan menggunakan saran-saran dan ide mereka sebelum mengambil suatu keputusan.
4. Pemimpin yang berorientasi pada prestasi (*achievement-oriented leader*), yaitu pemimpin yang menetapkan sekumpulan tujuan yang menantang dan mengharapakan bawahannya untuk berprestasi semaksimal mungkin.

Menurut Tampubolon (2007), perilaku pemimpin adalah perilaku strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Menurut Northouse (2013) dalam bukunya yang berjudul kepemimpinan, ia menjelaskan empat jenis perilaku pemimpin yaitu:

1. Perilaku pemimpin directive

Perilaku pemimpin directive dapat dideskripsikan sebagai pemimpin yang memberikan instruksi kepada bawahannya tentang tugas mereka, termasuk apa yang diharapkan dari mereka, bagaimana melaksanakan itu, dan tenggat waktu untuk menyelesaikan hal itu. Seorang pemimpin yang *directive*, menetapkan standar kinerja yang jelas, serta membuat peraturan dan hukum yang jelas bagi bawahannya.

2. Perilaku pemimpin mendukung

Perilaku pemimpin yang mendukung termasuk pemimpin yang ramah dan dapat ditemui serta memenuhi kesejahteraan dan kebutuhan bawahan. Pemimpin yang mendukung memperlakukan bawahan secara setara dan menghargai status mereka.

3. Perilaku pemimpin partisipatif

Perilaku pemimpin partisipatif mengundang bawahan untuk terlibat dalam pembuatan keputusan. Pemimpin partisipatif berkonsultasi dengan bawahannya, menanyakan ide dan pendapat

bawahannya, serta mengintegrasikan sarannya kedalam keputusan tentang bagaimana kelompok atau organisasi akan bergerak maju.

4. Perilaku pemimpin Kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi

Perilaku pemimpin yang berorientasi pada prestasi ditandai oleh pemimpin yang menantang bawahan untuk melakukan pekerjaan ditingkat setinggi mungkin. Pemimpin ini memberikan standar tinggi bagi bawahannya dan mencari perkembangan yang berkelanjutan. Selain mengharap banyak hal dari bawahan, pemimpin yang berorientasi pada prestasi menunjukkan tingkat keyakinan tinggi bahwa bawahan mampu membentuk dan mencapai tujuan yang menantang.

2.3. Kemampuan Kerja

Kemampuan menjadi faktor penting bagi keberhasilan kinerja karyawan kinerja karyawan, setiap individu harus memaksimalkan kemampuannya agar dapat mencapai kinerja yang memuaskan, karena tidak semua karyawan memiliki kemampuan yang sama untuk menjalankan tugas sesuai dengan fungsinya pada setiap perusahaan tempat ia bekerja.

Menurut Thoha (2000), kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau ketrampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, latihan atau pengalaman. Media untuk menggali kemampuan ini adalah dapat dilakukan melalui pendidikan formal ataupun informal dan dapat juga melalui pengalaman kerja.

Robbins dan Judge (2008) mengartikan kemampuan sebagai kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan seorang individu pada dasarnya terdiri atas dua kelompok, yaitu intelektual dan fisik. Kemampuan Intelektual (*intellectualability*) adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktifitas mental – berfikir, menalar, dan memecahkan masalah. Pada tingkat yang sama dimana kemampuan intelektual memainkan sebuah peran yang lebih besar dalam pekerjaan kompleks dengan tuntutan kebutuhan pemrosesan informasi. Sedangkan, kemampuan fisik, (*physical ability*) adalah kemampuan tertentu bermakna penting bagi keberhasilan pekerjaan yang kurang membutuhkan keterampilan dan lebih terstandar.

A. Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dipergunakan untuk menjalankan kegiatan mental (Robbins, 2003). Tes IQ, misalnya dirancang untuk memastikan kemampuan intelektual untuk seseorang. Biasanya test IQ ini sering digunakan sebagai bahan untuk menguji dan menyeleksi seseorang apabila ingin melanjutkan pendidikan atau mendapatkan pekerjaan. Ada tujuh dimensi kemampuan intelektual

Tabel 2.1 Dimensi Kemampuan Intelektual

No	Dimensi	Pengertian	Contoh Pekerjaan
1.	Kecerdasan Numerik	Kemampuan untuk berhitung dengan cepat dan tepat	Akuntan: menghitung pajak penjualan pada seperangkat barang.
2.	Pemahaman Verbal	Kemampuan memahami apa yang dibaca atau yang didenger serta berhubungan kata satu sama lain.	Manajer pabrik: mengikuti kebijakan koperasi.
3.	Kecepatan Perseptual	Kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat	Penyelidik kebakaran: mengenali petunjuk-petunjuk untuk mengetahui penyebab kebakaran
4.	Penalaran induktif	Kemampuan mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu.	Peneliti pasar: meramalkan permintaan akan suatu produk dalam kurun waktu berikutnya.
5.	Kemampuan deduktif	Kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen.	Penyelia: memilih antara dua saran yang dikemukakan karyawan.
6.	visualisasi ruang	Bagaimana suatu objek akan tampak seandainya posisinya dalam ruangan diubah.	Dekorator interior: mendekorasi suatu kantor
7.	Ingatan	Kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu	Juru jual: mengingat nama-nama pelanggan

Sumber : Robbins, 2003

B. Kemampuan Fisik

Kemampuan fisik memiliki makna khusus yaitu melakukan pekerjaan dengan sukses yang kurang menuntut keterampilan. Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan serupa. (Robbins, 2003:83)

Manajemen dapat memastikan kinerja karyawannya tinggi dalam keterampilan fisik apabila mereka memiliki sembilan dasar kemampuan

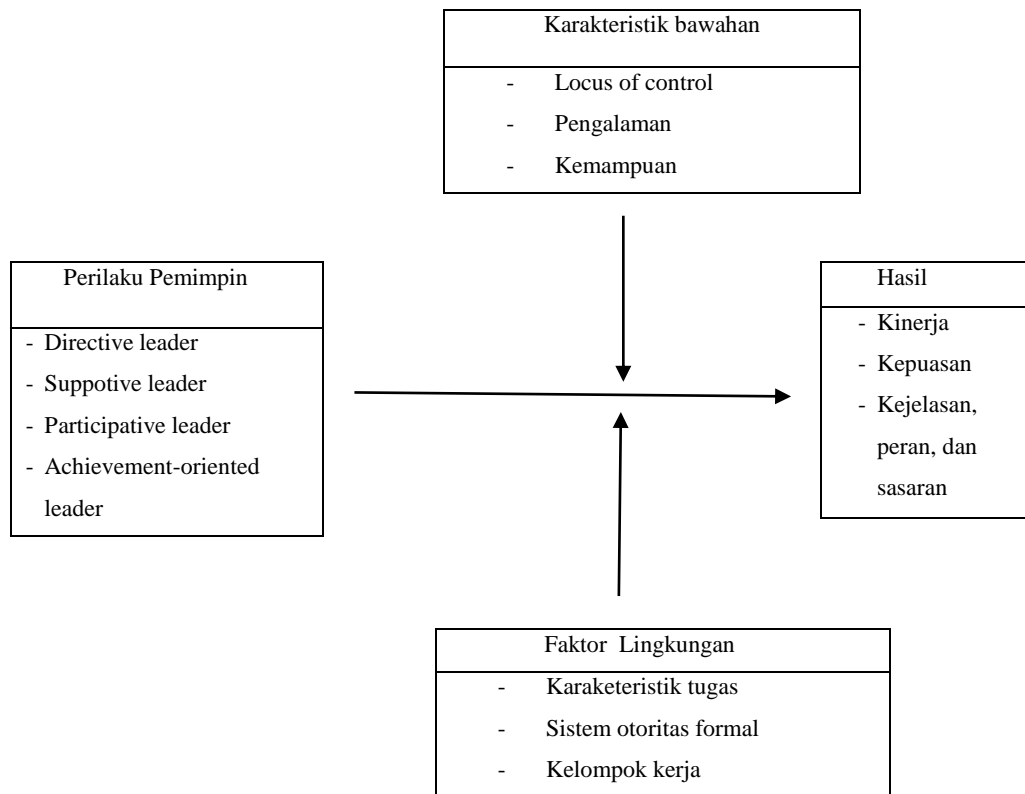
fisik yaitu kekuatan dinamis, kekuatan tubuh, kekuatan statis, kekuatan, keluwesan extent, keluwesan dinamis, koordinasi tubuh, keseimbangan dan stamina.

Tabel 2.2 Dimensi Kemampuan Fisik

No	Jenis Kemampuan	Pengertian
1	<i>Faktor-faktor kekuatan</i>	Kemampuan untuk menggunakan kekuatan otot secara berulang-ulang atau kesinambungan sepanjang kurun waktu
	a. Kekuatan dinamis	
	b. Kekuatan tubuh	Kemampuan mengenakan kekuatan otot dengan menggunakan otot-otot tubuh (terutama otot perut)
	c. Kekuatan statis	Kemampuan mengenakan kekuatan terhadap objek luar
2	d. Kekuatan	Kemampuan menghabiskan suatu maksimum energi eksplosif dalam satu atau sederhana tindakan eksplosif
	<i>Faktor-faktor keluwesan</i>	
	a. Keluwesan extent	Kemampuan menggerakkan otot tubuh dan meregang punggung sejauh mungkin
	b. Keluwesan dinamis	Kemampuan melakukan gerak cepat
3	<i>Faktor-faktor lain</i>	
	a. Koordinasi tubuh	Kemampuan mengkoordinasikan tindakan serentak dari bagian-bagian tubuh yang berlainan
	b. Keseimbangan	Kemampuan mempertahankan keseimbangan meskipun ada kekuatan-kekuatan yang mengganggu keseimbangan itu
	c. Stamina	Kemampuan melanjutkan upaya maksimum yang menuntut upaya yang diperpanjang sepanjang suatu kurun waktu

Sumber : Robbins, 2003

2.4. Pengaruh Kemampuan Kerja Sebagai Pemediasi Perilaku Pemimpin Terhadap Kinerja



Gambar 2.1 : Model Jalur-Sasaran

Sumber : Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2012:352

Pada gambar 2.1 menunjukkan bahwa ada dua faktor situasi yang dapat memperlunak hubungan perilaku pemimpin dengan hasil yang dicapai. Faktor-faktor tersebut antara lain, karakteristik bawahan (*locus of control*, pengalaman, dan kemampuan) dan faktor lingkungan (Karakteristik tugas, Sistem otoritas formal, Kelompok kerja). Faktor-faktor lingkungan menentukan perilaku pemimpin yang merupakan pelengkap agar hasil yang dicapai bawahan maksimal, sedangkan

karakteristik bawahan menentukan cara dalam menafsirkan lingkungan dan perilaku pemimpin tersebut. Dengan demikian, perilaku pemimpin yang dimiliki oleh seorang pemimpin memiliki fungsi untuk mempengaruhi para anggota organisasi agar bertanggung jawab dalam kinerjanya untuk mencapai tujuan. Berhasil tidaknya seorang manajer mempengaruhi para anggota kelompoknya terlihat dari kepatuhan dan ketaatan para pengikutnya atas tanggung jawab pekerjaannya. Dari model teori menurut House diatas, dalam penelitian ini peneliti mengambil Perilaku pemimpin, Kemampuan kerja dan kinerja sebagai variabel penelitian.

2.5. Pengaruh Perilaku pimpinan terhadap kinerja

Perilaku pemimpin yaitu pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan antara tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Alberto et al. (2005) Pimpinan berpengaruh positif kuat terhadap kinerja, juga berpengaruh signifikan terhadap pembelajaran organisasi. Temuan ini memberikan indikasi bahwa perilaku pemimpin seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahannya, disamping itu juga mendapatkan kinerja yang baik diperluan juga adanya pemberian pembelajaran terhadap bawahannya.

Perilaku pemimpin yang diterapkan dalam lingkungan kerja hendaknya dapat menghasilkan kinerja yang efektif bagi bawahannya, menurut Siagian (1987) mengenai tujuan suatu organisasi adalah bahwa, sukses tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah

ditetapkan diantaranya tergantung dengan cara-cara pemimpin pada bawahannya. Perilaku pemimpin yang kurang memperhatikan nasib bawahannya akan mengakibatkan rendahnya produktivitas kerja. Oleh karena itu seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi bawahannya sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik bagi organisasi. Dari pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang erat dan pengaruh antara faktor perilaku pemimpin dan faktor kinerja karyawan.

2.6. Pengaruh Perilaku Pemimpin Terhadap Kemampuan Kerja

Menurut House (2006) dalam teori jalur tujuan (*path goal theory*) mengatakan bahwa ada dua faktor situasi yang dapat memperlunak hubungan perilaku pemimpin dengan kinerja. salah satu faktor tersebut antara lain kemampuan kerja. Faktor kemampuan kerja dapat mempengaruhi bagaimana pemimpin menentukan perilaku pemimpin yang ia terapkan dalam organisasi yang ia pimpin. Hal ini dapat disimpulkan bahwa perilaku pemimpin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.7. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap kinerja

Menurut Robbins (2003;50) Kemampuan adalah suatu kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam satu pekerjaan. Ivancevich, et al (2006;217) mendefinisikan kemampuan adalah bakat seseorang untuk melakukan tugas fisik ataupun tugas mental. Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja

adalah kapasitas yang dimiliki seseorang dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya,

Ada beberapa teori yang membuktikan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja seseorang, diantaranya teori kemampuan kerja menurut Robbins (2003;50) yang menyatakan bahwa kemampuan-kemampuan keseluruhan dari seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik, kemampuan intelektual merupakan kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan kegiatan mental. Sedangkan kemampuan fisik merupakan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas kerja yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan serupa. Dari penjabaran teori diatas membuktikan bahwa kemampuan kerja secara langsung berpengaruh terhadap kinerja seseorang dalam menyelesaikan tugasnya.

2.8. Penelitian Terdahulu

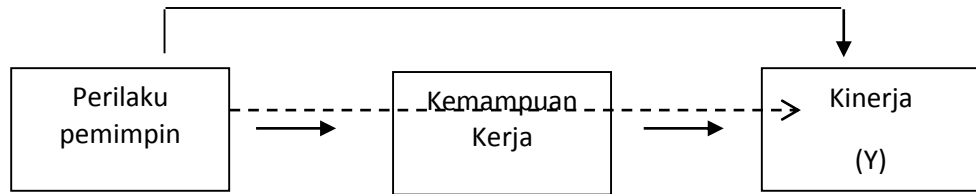
Untuk memperbanyak pemahaman teoritis sebagai bahan masukan dan rujukan dalam penulisan ini, maka penulis membuat ringkasan penelitian sebelumnya yang variabelnya berhubungan dengan penelitian yang dilaksanakan.

Tabel 2.3 Penelitian Terdahulu

N o	Nama	Judul	Variabel	Metode Analisis	Hasil
1	Okki (2008)	Pengaruh Perilaku pimpinan dengan kinerja pegawai sekretariat DPRD kota Banda Aceh	-Perilaku Pemimpin (X1) -Kinerja (Y)	Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel perilaku pemimpin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan DPRD Kota Banda Aceh, hal ini dapat dilihat dari F hitung sebesar $> F$ tabel, artinya secara statistik membuktikan bahwa hipotesis alternatif yang digunakan dapat diterima.
2	Wahyudi (2007)	Analisis Gaya kepemimpinan, dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai PGRI Kabupaten Boyolali	-Gaya Kepemimpinan (X1) -Kemampuan Karyawan(X3) -Kinerja Karyawan(Y)	Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang erat antara gaya kepemimpinan, dan kemampuan kerja pegawai PGRI Kabupaten boyolali sebesar 78,8% berdasarkan hasil koefisien determinasi.
3	Herlina (2009)	Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap kinerja pegawai puskesmas pembantu s. M Rejo, Binjai	-Kemampuan Kerja (X) -Kinerja (Y)	Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kemampuan kerja terhadap kinerja.
Penelitian Sekarang					
3	Rian Andesvan (2013)	kemampuan kerja sebagai mediasi Pengaruh Perilaku pemimpin terhadap kinerja karyawan PT Bengkulu Kokoh Perkasa	-Kemampuan Kerja(X1) -Perilaku pemimpin (X2) -Kinerja Karyawan(Y)	Metode yang digunakan adalah metode analisis kuantitatif	Sedang dalam proses penelitian

2.9. Kerangka Analisis

Secara skematis kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar : 2.2 Kerangka Analisis

Kerangka analisis Dari gambar 2.2 kerangka analisis menunjukkan pengaruh perilaku pemimpin (X) sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen dengan kemampuan kerja (M) sebagai pemediasinya.

2.10. Hipotesis

Berdasarkan Uraian diatas maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1. Perilaku pemimpin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bengkulu Kokoh Perkasa
- H2. Perilaku pemimpin berpengaruh terhadap kemampuan kerja karyawan PT Bengkulu Kokoh Perkasa
- H3. Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bengkulu Kokoh Perkasa
- H4. Kemampuan kerja memediasi pengaruh perilaku terhadap kinerja karyawan PT Bengkulu Kokoh Perkasa

BAB III

METEDOLOGI PEELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif untuk memperoleh gambaran persepsi responden sesuai dengan variabel yang diperhatikan yaitu kemampuan kerja sebagai pemediasi pengaruh perilaku pemimpin terhadap kinerja karyawan PT Bengkulu Kokoh Perkasa. Penelitian deskriptif (Sugiyono, 2005) adalah suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran atau kelas peristiwa pada masa sekarang. Berdasarkan pendapat Umar (2002) yang menyatakan bahwa rancangan riset yang baik merupakan perpaduan dari analisa deskriptif dan analisa kuantitatif yang saling melengkapi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus, dimana informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data pokok.

3.2. Definisi Operasional

1. Perilaku pemimpin adalah kemampuan atasan langsung karyawan dilingkungan PT Bengkulu Kokoh Perkasa untuk mengarahkan orang-orang (bawahan) agar dapat bekerja sesuai dengan tugas dan kewajiban masing-masing secara efektif dan efisien.
2. Kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah tingkat kemampuan karyawan dalam menjalankan tugasnya di PT Bengkulu Kokoh Perkasa yang dinilai baik dari kemampuan fisik maupun kemampuan intelektual.
3. Kinerja pegawai yaitu hasil kerja yang dicapai oleh karyawan PT Bengkulu Kokoh Perkasa dengan menggunakan metode atau cara kerja sesuai dengan ukuran yang ditetapkan.

Tabel 3.1 Dimensi dan indikator Variabel Perilaku Pemimpin

Variabel	Dimensi	Indikator	Sumber
Prilaku pemimpin	1. <i>Directive leader</i>	1. Pemimpin yang memberikan bimbingan kepada bawahan agar dapat mengetahui hal-haal yang hendak di kerjakan 2. Pemimpin yang menginformasikan bawahan tentang apa yang perlu dilakukan dan dan bagaimana hal itu dilakukan 3. Pemimpin yang memberikan penjelasan kepada bawahan terhadap apa yang dikerjakan	Robert House (2006)
	2. <i>Suppotive leader</i>	1. Pemimpin yang bersifat ramah dan peduli terhadap kebutuhan bawahannya. 2. Pemimpin yang menciptakan hubungan yang menyenangkan dengan bawahan 3. Pemimpin yang membantu bawahan yang sering kesulitan dalam menyelesaikan tugas	
	3. <i>Participative leader</i>	1. Pemimpin yang berkonsultasi dengan bawahan ketika mereka menghadapi masalah 2. Pemimpin yang menedengarkan saran-saran mengenai pekerjaan dari bawahan secara terbuka 3. Pemimpin yang meminta saran-saran mengenai pekerjaan dari bawahan secara terbuka	
	4. <i>Achievement-oriented leader</i>	1. Pemimpin yang beriorientasi pada prestasi, dengan menetapkan target yang harus dicapai bawahannya. 2. Pemimpin yang menetapkan tujuan untuk kinerja bawahan yang cukup menantang 3. Pemimpin yang memberikan penghargaan bagi bawahan yang memiliki hasil kerja diatas standar	

Tabel 3.2 Dimesi dan Indikator Variabel Kemampuan Kerja

Variabel	Dimensi	Indikator	Sumber
Kemampuan Kerja	Kemampuan Intelektual	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan berhitung karyawan PT Bengkulu kokoh perkasa secara cepat dan tepat. 2. Kemampuan pemahaman karyawan PT Bengkulu kokoh perkasa secara cepat terhadap apa yang dibaca atau didengarnya. 3. Kemampuan pemahaman karyawan PT Bengkulu kokoh perkasa dalam melakukan pengamatan secara cepat. 4. Kemampuan logika karyawan PT Bengkulu kokoh perkasa dalam menyimpulkan argumen yang ada. 5. Kemampuan karyawan PT Bengkulu kokoh perkasa dalam menata ruang kerja mereka. 6. Kemampuan mengingat kembali pengalaman kerja dimasa lalu. 	Stephen Robin (2001)
	Kemampuan Fisik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan karyawan PT Bengkulu kokoh perkasa menggunakan otot tubuh. 2. Kemampuan karyawan PT Bengkulu kokoh perkasa menyelaraskan seluruh otot tubuh. 3. maksimal karyawan PT Bengkulu kokoh perkasa menghabiskan energinya dalam bekerja. 4. Kemampuan karyawan PT Bengkulu kokoh perkasa dalam bergerak cepat. 5. Kemampuan mengkoordinasikan bagian-bagian tubuh secara serentak. 6. Stamina yang dimiliki karyawan PT Bengkulu kokoh perkasa dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan padanya 	

Tabel 3.3 Dimensi dan Indikator Variabel Kinerja

Variabel	Dimensi	Indikator	Sumber
Kinerja	1. Jumlah pekerjaan	1. Karyawan PT Bengkulu Kokoh Perkasa mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan yang telah diberikan	Wilson (2012)
	2. Kualitas pekerjaan	2. Karyawan PT Bengkulu Kokoh Perkasa siap melaksanakan tugas tambahan yang diberikan	
	3. Ketepatan waktu	3. Hasil kerja karyawan PT Bengkulu kokoh perkasa yang sesuai kualitas yang diharapkan.	
		4. Karyawan PT Bengkulu Kokoh Perkasa bekerjasecara profesional agar tidak terjai kesalahan-lesalahan dalam penyelesaian tugas yang diberikan	
	4. Kehadiran	5. Ketepatan waktu karyawan PT Bengkulu kokoh perkasa dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan.	
	5. Kemampuan kerja sama	6. Karyawan PT Bengkulu Kokoh Perkasa dapat menyelesaikan tugas pekerjaannya sebelum batas waktu yang diberikan	
		7. Ketaatan karyawan PT Bengkulu kokoh perkasa menyangkut kehadiran sesuai jadwal kerja yang telah ditetapkan	
		8. Karyawan PT Bengkulu Kokoh Perkasa menggunakan waktu kerja secara efektif	
		9. Kerjasama antar karyawan PT Bengkulu kokoh perkasa dalam menyelesaikan tugas pekerjaan.	
		10. Hubungan harmonis antar Karyawan PT Bengkulu Kokoh Perkasa	

3.3. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian yaitu penyebaran kuesioner pada karyawan PT Bengkulu Kokoh Perkasa.

3.3. Metode pengambilan sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang akan menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Alma, 2009:54). Sampel adalah bagian dari populasi dan dianggap mewakili dari seluruh populasi (Arikunto, 2009:11). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bengkulu Kokoh Perkasa yang berjumlah 50 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel.

Tabel 3.4 Jumlah Populasi dan sampel

No	Bagian	Jumlah Populasi (Orang)	Jumlah Sampel (Orang)
1.	Accounting/Administrasi	3	3
2.	Marketing	4	4
3.	Kepala Gudang	1	1
4.	Teli/Ceker	4	4
5.	Driver	7	7
6.	Security	1	1
7.	Helper	30	30
	Jumlah	50	50

Sumber : PT Bengkulu Kokoh Perkasa 2013

3.4. Metode Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Untuk menilai variabel perilaku pemimpin, kemampuan kerja dan kinerja kuesioner diberikan kepada karyawan PT Bengkulu Kokoh Perkasa

Untuk memudahkan responden dalam memberikan jawabannya, pertanyaan diajukan dalam kuesioner adalah pertanyaan tertutup, dimana setiap pertanyaan disertai pilihan jawaban. Pilihan jawaban responden tersebut menggunakan skala persetujuan *Skala Likert* dengan rentang nilai 1-5 Arikuto (2007)

Masing-Masing Pertanyaan yang diajukan disiapkan 5 alternatif jawaban yang masing-masing diberi skor sebagai berikut:

- 1) Alternatif jawaban Sangat Setuju (SS), diberi skor 5

- 2) Alternatif jawaban Setuju (S), diberi skor 4
- 3) Alternatif jawaban Cukup Setuju (CS), diberi skor 3
- 4) Alternatif jawaban Tidak Setuju (TS), diberi skor 2
- 5) Alternatif jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), diberi skor 1

Sedangkan untuk melihat skor rata-rata dari jawaban responden, maka digunakan *interval range* dengan diberi skor sebagai berikut:

- 1) Skor rata-rata 1,00 – 1,80 = Sangat Tidak Baik
- 2) Skor rata-rata 1,81 – 2,60 = Tidak Baik
- 3) Skor rata-rata 2,61 – 3,40 = Cukup Baik
- 4) Skor rata-rata 3,41 – 4,20 = Baik
- 5) Skor rata-rata 4,21 – 5,00 = Sangat Baik

3.5. Uji Validitas dan Reliabilitas

3.6.1. Uji Validitas

Menurut Sugiyomo (2008:3) valid adalah derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Pengujian validitas dilakukan bertujuan untuk menguji instrumen penelitian tersebut dapat memberi hasil sesuai dengan tujuan dengan cara menghitung dan membandingkan koelasi antara skor item dengan skor totalnya.

Proses perhitungan akan dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 16.0* kemudian nilai r_{hitung} yang diperoleh dibandingkan dengan nilai r tabel sesuai dengan jumlah n dan taraf signifikan $(1) = 5\%$ dalam pengujian validitas kuesioner dikatakan valid apabila r_{hitung} lebih besar dari

r_{tabel} (Sugiyono, 2008: 248). Sampel responden untuk uji nvaliditas ini berjumlah 50 orang ($n=50$), dengan $df = n-2$ ($df=50-2$) 48 maka r_{tabel} pada pengujian ini adalah 0,279.

Tabel 3.5 Uji Validitas Variabel Perilaku Pemimpin

Pernyataan Terhadap Varabel Perilaku Pemimpin	r hitung	r tabel	Validitas
Pimpinan PT Bengkulu Kokoh Perkasa selalu memberikan bimbingan kepada bawahan agar dapat mengetahui hal-haal yang hendak di kerjakan	0,634	0,279	Valid
Pimpinan PT Bengkulu Kokoh Perkasa menginformasikan bawahan tentang apa yang perlu dilakukan dan dan bagaimana hal itu dilakukan	0,314	0,279	Valid
Pimpinan PT Bengkulu Kokoh Perkasa memberikan penjelasan kepada bawahan terhadap apa yang dikerjakan	0,469	0,279	Valid
Pimpinan PT Bengkulu Kokoh Perkasa bersifat ramah dan peduli terhadap kebutuhan bawahannya.	0,558	0,279	Valid
Pimpinan PT Bengkulu Kokoh Perkasa selalu menciptakan hubungan yang menyenangkan dengan bawahan	0,553	0,279	Valid
Pimpinan PT Bengkulu Kokoh Perkasa membantu bawahan yang sering kesulitan dalam menyelesaikan tugas	0,457	0,279	Valid
Pemimpin PT Bengkulu Kokoh selalu berkonsultasi dengan bawahan ketika mereka menghadapi masalah	0,450	0,279	Valid
Pimpinan PT Bengkulu Kokoh Perkasa mendengarkan saran-saran mengenai pekerjaan dari bawahan secara terbuka	0,313	0,279	Valid
Pernyataan Terhadap Varabel Perilaku Pemimpin	r hitung	r tabel	Validitas
Pimpinan PT Bengkulu Kokoh Perkasa mendengarkan saran-saran mengenai pekerjaan dari bawahan secara terbuka	0,365	0,279	Valid
Pimpinan PT Bengkulu Kokoh Perkasa selalu menetapkan target yang harus dicapai bawahannya.	0,635	0,279	Valid
Pimpinan PT Bengkulu Kokoh Perkasa selalu	0,517		Valid

menetapkan tujuan untuk kinerja bawahan yang cukup menantang		0,279	
Pimpinan PT Bengkulu Kokoh Perkasa memberikan penghargaan bagi bawahan yang memiliki hasil kerja diatas standar	0,355	0,279	Valid

Hasil Penelitian 2014

Tabel 3.6 Uji Validitas Variabel Pemediasi Kemampuan Kerja

Pernyataan Terhadap Variabel Kemampuan Kerja	r hitung	r tabel	Validitas
Saya mampu berhitung secara cepat dan tepat.	0,367	0,279	Valid
Saya mampu memahami secara cepat terhadap apa yang saya baca atau dengar	0,543	0,279	Valid
Saya memiliki kemampuan pemahaman yang baik dalam melakukan pengamatan	0,313	0,279	Valid
Saya memiliki kemampuan yang baik dalam penataan ruang kerja saya.	0,476	0,279	Valid
Saya mampu menggunakan logika yang baik dalam menyimpulkan argumen yang ada	0,522	0,279	Valid
Saya mampu mengingat kembali pengalaman kerja dimasa lalu secara baik.	0,455	0,279	Valid
Saya mampu menggunakan otot tubuh saya semaksimal mungkin.	0,586	0,279	Valid
Saya mampu menyelaraskan seluruh otot tubuh sebaik mungkin.	0,496	0,279	Valid
Saya mampu menghabiskan energi secara maksimal dalam bekerja.	0,423	0,279	Valid
Saya mampu bergerak cepat dalam bekerja.	0,473	0,279	Valid
Saya mampu mengkoordinasikan bagian-bagian tubuh secara serentak	0,701	0,279	Valid
Saya memiliki stamina yang baik dalam melakukan pekerjaan yang dikerjakan.	0,316	0,279	Valid

Hasil Penelitian 2014

Tabel 3.7 Uji Validitas Variabel Kinerja

Pernyataan Terhadap Variabel Kinerja	r tabel	r hitung	Validitas
Saya mampu menyelesaikan seluruh tugas pekerjaan yang telah diberikan.	0,597	0,279	Valid
Saya bersedia menyelesaikan pekerjaan tambahan kepada saya.	0,364	0,279	Valid
Hasil kerja saya jauh lebih baik dari karyawan lain	0,567	0,279	Valid

Saya berhati- hati dalam bekerja untuk meminimalisir kesalahan dalam hasil kerja	0,419	0,279	Valid
Saya mampu menyelesaikan tugas sebelum batas waktu yang diberikan	0,550	0,279	Valid
Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang diberikan	0,480	0,279	Valid
Saya memiliki Ketaatan, dengan hadir sesuai jadwal kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	0,414	0,279	Valid
Saya dapat menggunakan waktu kerja seefektif mungkin	0,547	0,279	Valid
Saya selalu bekerjasama dengan baik antar satu rekan kerja dengan rekan kerja lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan	0,768	0,279	Valid
Saya memiliki hubungan yang baik antar sesama karyawan lainnya.	0,687	0,279	Valid

Hasil Penelitian 2014

3.6.2. Uji Reabilitas

Reabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten dan stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reabilitas dilakukan untuk mengetahui konsisten hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Menurut Gozali (2006) pengukuran reabilitas dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu:

1.7.1. Reapated meansure atau pengukuran diulang dilakukan dengan cara memberikan kuesioner (pertanyaan) yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah responden tetap konsisten dengan jawabannya.

1.7.2. One shot atau pengukuran sekali saja dilakukan dengan cara hanya sekali saja kuesioner diberikan kepada responden dan kemudian

hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antara jawaban.

Pengujian Reabilitas adalah untuk mengukur bahwa instrumen yang digunakan benar-benar menghasilkan data yang bebas dari kesalahan. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika jawaban terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Teknik yang digunakan untuk mengetahui tingkat reliabel suatu instrumen dengan menggunakan *Cronbach's alpha*. Variabel variabel dikatakan reliabel apabila *Cronbach's alpha* memiliki nilai lebih besar dari 0.60 (Ghozali, 2005).

Tabel 3.8 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Reabilitas
Kemampuan Kerja	0,680	Reliabel
Perilaku Pemimpin	0,681	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,661	Reliabel

Hasil Penelitian 2014

3.7. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Analisis Deskriptif kuantitatif yaitu analisis yang dilakukan dengan melibatkan angka-angka statistik untuk membuktikan hipotesis.

3.7.1 Analisis Regresi Termediasi

Untuk menguji hipotesis analisis data selanjutnya menggunakan pendekatan regresi termediasi atau *mediated regression approach*, pengujian peran mediasi dalam pemodelan hubungan yang dihipotesis kan dilakukan melalui beberapa tahapan yang disarankan

Baron dan Kenny (1986). Menurut Baron dan Kenny (1986) terdapat empat tahapan dalam pengujian kemampuan kerja sebagai pemediasi yang diujikan dalam penelitian ini. Baron dan Kenny (1986) menguulkan empat tahap pendekatan tersebut untuk melakukan pengujian analisis regresi dalam pengujian peran variabel termediasi. Seperti yang diketahui pada pengujian variabel penelitian ini bahwa kemampuan kerja memediasi pengaruh antara perilaku pemimpin dan kinerja karyawan. Peran mediasi tersebut perlu dibuktikan keabsahannya. Analisis regresi dilakukan dan pengujian signifikansi dilakukan pada tiap-tiap tahap, untuk memudahkan dalam analisis data dan perhitungannya, digunakan bantuan program *SPSS versi 16*.

Berikut tabel tahapan pengujian kemampuan kerja sebagai pemediasi pengaruh perilaku pemimpin terhadap kinerja karyawan:

Tabel 3.9 Tahapan pengujian Analisis Regresi Termediasi

Tahapan	Analisis
Tahapan Pertama	Melakukan analisis regresi sederhana pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y $Y = \beta_0 + \beta_1 X + e$
Tahapan Kedua	Melakukan analisis regresi sederhana pengaruh antara variabel X terhadap variabel M $M = \beta_0 + \beta_1 X + e$
Tahapan Ketiga	Melakukan analisis regresi sederhana pengaruh antara variabel M terhadap variabel Y $Y = \beta_0 + \beta_1 M + e$
Tahapan Keempat	Melakukan analisis regresi sederhana pengaruh antara variabel X dan M terhadap Y $Y = \beta_0 + \beta_1 X + \beta_2 M + e$

Peran pemediasi terendifikasi apabila kondisi-kondisi berikut ini terpenuhi :

1. Pada persamaan pertama variabel independen harus mempengaruhi variabel dependen (X berpengaruh terhadap Y)
2. Pada persamaan kedua variabel independen harus mempengaruhi variabel pemediasi (X berpengaruh terhadap M)
3. Pada persamaan ketiga variabel pemediasi harus mempengaruhi variabel dependen (M berpengaruh terhadap Y)
4. Pada Persamaan Keempat variabel independen dan variabel pemediasi diregres secara bersama-sama terhadap variabel dependen

Tujuan dari tahap pertama hingga tahap ketiga ini adalah untuk menggambarkan apakah terdapat pengaruh secara parsial pada ketiga variabel laten yang diusulkan. Jika salah satu atau lebih pengaruh yang ada tidak signifikan, peneliti menyimpulkan bahwa mediasi tidak terjadi dimungkinkan terjadi (Baron dan Kenny, 1986). Apabila diasumsikan bahwa terjadi pengaruh yang signifikan dari tahapan pertama hingga tahapan ketiga, maka pengujian peran mediasi dilakukan dengan melihat hasil regresi pada tahapan keempat.

Dalam tahapan keempat mediasi penuh (*fully mediated*) akan terjadi bila apabila pengaruh variabel pemediasi terhadap variabel dependen signifikan sementara pengaruh variabel independen terhadap pemediasi tidak signifikan. Sebaliknya apabila pengaruh variabel dependen terhadap variabel pemediasi signifikan dan pengaruh

variabel independen terhadap variabel pemediasi juga signifikan maka dapat dikatakan bahwa hasil temuan penelitian ini mendukung pengaruh mediasi secara parsial (partially mediated)